

SOTTOSEZIONE 3.5. PIANO DI AZIONI POSITIVE

Nella presente Sottosezione è riportato il Piano di Azioni Positive dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive è adottato dall'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", secondo il quale *"le amministrazioni dello Stato predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive", definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

In particolare, tali misure presentano carattere speciale e temporaneo: speciale, in quanto specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni. In particolare, tale Direttiva sottolinea l'importanza dell'impulso che le Pubbliche Amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, il quale ha modificato alcune disposizioni del Testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni. Attualmente il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, a seguito della predetta modifica, all'art. 7 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza"*

morale o psichica al proprio interno".

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a definire il risultato prodotto dalle Pubbliche Amministrazioni nell'ambito del cd. ciclo di gestione della performance, previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. In sostanza, viene stabilito il principio in forza del quale un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti

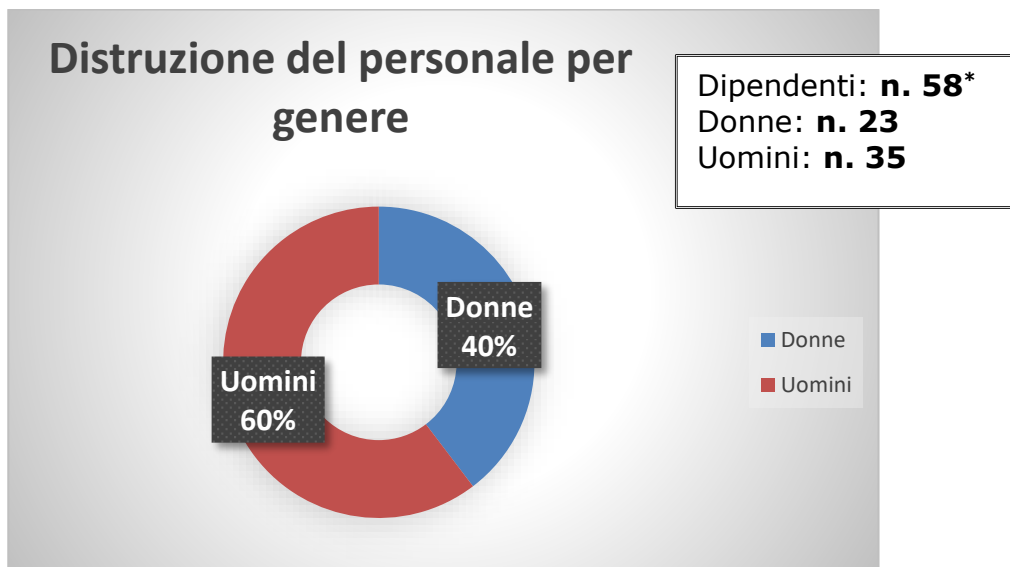
Alla luce del quadro normativo suesposto, l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime - in aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2024/2026 e in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, con il presente Piano illustra le azioni che intende intraprendere per il triennio 2025-2027.

Le azioni del presente Piano potranno essere modificate, integrate e implementate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzative, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, apposti provvedimenti deliberativi.

3.5.1. Situazione del personale al 31 dicembre 2024 – Analisi dei dati

Punto di partenza indifferibile per la definizione delle azioni positive del presente Piano (come per qualsiasi attività di pianificazione) è la rappresentazione della situazione di fatto nella quale l'Ente opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, la raffigurazione di un'aggiornata situazione del personale in servizio presso l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, distinto per qualifiche e per genere.

Alla data del 31 dicembre 2024 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione delle donne e degli uomini.



* Di cui n. 3 dipendenti con accesso a tempo parziale (50%)

Distribuzione del personale per genere e Area

PROFILO PROFESSIONALE	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di EQ	1	3	4	25%	75%
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	9	10	19	47%	53%
Area degli Istruttori	20	10	30	69%	31%
Area degli Operatori Esperti	4	0	4	100%	-
Totale	35	23	58	60%	40%

Osservando la distribuzione di genere del personale dell'Ente, emerge come nel complesso vi sia un ambiente con prevalenza di genere maschile rispetto ai dipendenti di genere femminile. L'incidenza del genere maschile è pari al 60% e quella del genere femminile al 40%⁵.

Sulla base dei dati riportati nella suesposta tabella si evidenzia che nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di Elevata Qualificazione (EQ) emerge una prevalenza del sesso femminile, mentre nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione senza incarico di EQ sussiste un generale equilibrio tra i generi e percentualmente il genere femminile risulta bilanciato in riferimento al totale delle donne dipendenti. Nelle Aree degli Istruttori e degli Operatori Esperti il numero dei dipendenti di sesso maschile è prevalente sia in valore assoluto sia in valore percentuale.

Si evidenzia che l'Ente - in conformità al Piano dei Fabbisogni del Personale approvato dalla Regione Piemonte - ha disposto nel 2024 l'assunzione di n. 5 risorse di cui n. 4 di sesso femminile, con conseguente incremento della percentuale di genere femminile.

Distribuzione del personale per genere e Aree Organizzative

AREA ORGANIZZATIVA	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Amministrativa e Affari Generali	1	7	8	12,5%	87,5%
Conservazione e Gestione ambientale	2	4	6	33%	67%
Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	7	1	8	87,5%	12,5%
Valorizzazione Territorio e Comunicazione	4	4	8	50%	50%
Vigilanza	19	4	23	83%	17%
Affari Europei	0	3	3	-	100%
Ufficio Direzione - Programmazione strategica ed Europea	1	0	1	100%	-
Totale	35	23	58	60%	40%

⁵ Si registra un incremento percentuale del genere femminile pari al 9,5, rispetto all'analisi dei dati del personale al 31 dicembre 2023, riportati nel Piano di Azioni Positive 2024/2026.

Osservando la distribuzione di genere in riferimento alle singole Aree Organizzative dell'Ente, emerge come vi sia una netta prevalenza di personale femminile nel Settore Amministrativo e Affari Generali (87,5%) e nell'ambito del Servizio Affari Europei (100%), ove la presenza del genere maschile è pressoché minima; all'opposto, nel Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio e in quello di Vigilanza emerge una prevalenza del personale maschile. Nel Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione e nel Settore Conservazione e Gestione ambientale si osserva un sostanziale equilibrio tra i generi.

Tra il personale la professione del guardaparco è ancora prevalentemente maschile, anche se si registra un non trascurabile aumento della presenza del genere femminile, frutto delle procedure di assunzione attuate dall'Ente nell'ultimo biennio 2023-2024. Per tale motivo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione agli strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Distribuzione del personale per genere, area e orario di lavoro

PROFILO PROFESSIONALE	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico EQ: n. 4					
Personale a tempo parziale	-	-	-	-	-
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 19					
Personale a tempo parziale	1	2	3	33%	67%
Area Istruttori: n. 30					
Personale a tempo parziale	3	3	6	50%	50%
Area Operatori Esperti: n. 4					
Personale a tempo parziale	-	-	-	-	-
Totale tempo parziale (% su n. 58 unità di personale complessivo)	4	5	9	7%	8,6%

Nella suesposta tabella sono riportati i dati relativi ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e parziale, comprensivi sia dei rapporti con assunzione e accesso all'Ente a tempo part time sia quelli modificati da tempo pieno a tempo parziale a fronte di richiesta del/lla dipendente.

Delle n. 58 unità di personale in servizio, alla data del 31/12/2024 n. 49 unità (84,5%) risulta essere full time e n. 9 unità (15,5%) fruiscono di contratto part-time. Si evidenzia che ricorre all'istituto del part-time a tempo determinato in modo equilibrato sia il personale di genere femminile sia quello di genere maschile per fare fronte a plurime esigenze (di carattere familiare ma anche formativo).

In particolare, alla data del 31/12/2024 le donne usufruiscono di contratti part-time in n. 5 unità⁶ (8,6%); gli uomini usufruiscono di contratti part-time in n. 4 unità⁷ (7%).

⁶ Di cui: n. 1 risorsa [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale; n.1 risorsa [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] con contratto part time (75%) verticale; n. 2 risorse [Area Istruttori] con contratto part time (75% e 83,33%) verticale; n. 1 risorsa [Area Istruttori] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale.

⁷ Di cui: n. 1 risorsa [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] con contratto part time (83,33%) verticale;

Distribuzione del personale per genere, area e fasce di età

PROFILO PROFESSIONALE	CLASSI DI ETÀ'											
	M						F					
	≤30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-55 anni	56-60 anni	>60 anni	≤ 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-55 anni	56-60 anni	>60 anni
Dirigenti				1								
Area Funzionari con incarico EQ						1				1		2
Area Funzionari	1		2	1	2	1	2	4	2	1	2	1
Area Istruttori		1	7	4	7	3	1	2	2	1	2	
Area Operatori Esperti		1	2	1								
Totale	1	2	11	7	9	5	3	6	4	3	4	3
% Totale (su n. 58 unità di personale complessivo)	2%	3%	19%	12%	15%	9%	5%	10%	7%	5%	7%	5%

Relativamente all'età anagrafica, il personale in servizio presso l'Ente manifesta un invecchiamento progressivo che può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato dell'Amministrazione.

In base ai dati riportati nella suesposta tabella, l'età media è di 50 anni senza con una lieve differenza tra uomini e donne (nello specifico: per le dipendenti è di 47 anni, per i dipendenti è di 52 anni).

È comunque importante segnalare che nel periodo dal secondo semestre del 2022 sino al 2024 la struttura dell'Ente si è rinnovata grazie a procedure di assunzione (come da Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale approvato dalla Regione Piemonte) che hanno interessato principalmente personale giovane, andando ad aumentare la relativa consistenza all'interno dell'organico dell'Ente.

In particolare, la fascia dei giovani con età al di sotto dei trent'anni, pur se limitata, rispetto ai pregressi anni (dove era del tutto inesistente) risulta rappresentata grazie all'ingresso di nuove risorse nella pianta organica dell'Ente che hanno dato il via a un importante ricambio generazionale, arrivando a rappresentare sino il 6,8% del personale in servizio; anche la fascia dei lavoratori con età compresa tra i 31 e i 40 anni occupa una fetta della pianta organica da non trascurare (circa il 14%).

In ogni caso, la fascia con un maggior numero di dipendenti rientra tra i 41/50 anni (26%)⁸.

Tale dato è preoccupante soprattutto se si considera che il 45% del personale

n. 2 risorse [Area Istruttori] con contratto part time (50%) verticale; n. 1 risorsa [Area Istruttori] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale.

⁸ A tale riguardo, si registra un cambio di rotta rispetto alla situazione degli anni passati. Dall'analisi dei dati del personale al 31 dicembre 2023, riportati nel Piano di Azioni Positive 2024/2026, la fascia con un maggior numero di dipendenti era invece quella più anziana tra i 51/60 anni.

appartenente alle fasce anagrafiche "alte" (51-60 anni e >60 anni) rientra nel Settore della Vigilanza e che l'impegno muscolare richiesto da tale tipo di professionalità andrebbe paragonato con quello di altri soggetti come Forze armate (età media 37 anni) e Corpi di Polizia (47 anni). Le cause sono da rinvenirsi nelle successive limitazioni legislative in materia di personale intervenute negli ultimi anni per ridurre i costi della Pubblica Amministrazione, che stanno progressivamente innalzando l'età dei/lle dipendenti.

Distribuzione del personale per genere, area e titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	M	F	Totale	%M	%F	%Totale
Inferiore al diploma super.	4	0	4	7%	-	7%
Diploma di scuola superiore / Diploma universitario	16	5	21	28%	9%	37%
Laurea triennale	4	5	9	7%	7%	14%
Laurea magistrale	7	8	15	12%	14%	26%
Titolo post laurea	4	5	9	7%	9%	16%

La percentuale di genere è calcolata sul totale delle unità di personale

La tabella sopra riportata analizza il personale dipendente dell'Ente sotto la lente del titolo di studio, che rappresenta un utile indicatore del livello qualitativo dell'organizzazione.

Alla data del 31 dicembre 2024 il 57% di tale personale ha acquisito la laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento o titolo post laurea e il 36% ha conseguito il diploma di scuola superiore/diploma universitario.

3.5.2. Obiettivi del Piano

L'art. 8, comma 2, della legge regionale 18 marzo 2009 n. 8 individua gli ambiti entro i quali sviluppare i piani di azioni positive e, precisamente, essi devono essere diretti a:

- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo degli istituti del rapporto di lavoro finalizzati alla conciliazione dei tempi lavorativi con i tempi di cura e di assistenza;
- offrire alle donne occasioni di formazione e aggiornamento professionale valutabili ai fini dello sviluppo della carriera;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità.

All'interno di tali ambiti l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime individua i seguenti obiettivi da raggiungere e le corrispondenti azioni positive tramite le quali raggiungere gli obiettivi medesimi.

Obiettivo n. 1 - Pari opportunità nel reclutamento del personale

L'Ente si impegna a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Finalità strategiche

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.

Azioni positive

- a) Assicurare che nelle commissioni di concorso o di selezione sia garantita la presenza di entrambi i generi per una percentuale non inferiore a un terzo.
- b) Non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso.
- c) Nei casi nei quali siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Obiettivo n. 2 - Tutela dell'ambiente di lavoro

L'Ente favorisce iniziative a tutela dell'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente - anche in forma velata e indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni

A tale fine, con Determinazione Dirigenziale n. 765 dell'11 dicembre 2024, l'Ente - come previsto nel Piano delle Azioni Positive 2024-2026 [cfr. obiettivo n. 2] - ha provveduto a costituire, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.).

Il Comitato, nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Può elaborare proposte di atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, svolgere indagini di clima, proporre codici etici e di condotta.

I componenti del C.U.G., per il quadriennio 2025-2028, sono tre in rappresentanza dell'Amministrazione e uno in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e altrettanti componenti supplenti; a tali membri si aggiunge il Presidente del C.U.G. nominato dall'Ente.

Il C.U.G. provvederà ad approvare il relativo Regolamento di funzionamento nei termini di legge e a riunirsi periodicamente.

Obiettivo n. 3 - Formazione e sviluppo della carriera e professionalità

In linea con il Piano di Azioni Positive precedente e con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia, anche per il prossimo triennio, l'Ente intende sviluppare e promuovere attività di formazione qualificate, anche su proposta della risorsa, che possano consentire a tutti/e i/le dipendenti nel corso del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, valorizzandone attitudini e capacità personali, eventualmente anche da valorizzare mediante il riconoscimento di credito formativo.

Per l'Ente la formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

Finalità strategiche

- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei/le dipendenti.
- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale al fine di garantire i flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro e di non disperdere le competenze dei/le dipendenti costretti/e a lunghi periodi di assenza dal lavoro per motivi personali (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare).

Azioni positive

- a) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile sia a quello maschile, in modo da consentire pari possibilità ai/le dipendenti di frequentare i corsi individuati (preferibilmente, in orario di lavoro).

A tale fine, saranno valutate la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o orario di lavoro a tempo parziale.

- b) Pianificare riunioni di settore con i Responsabili di Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
- c) Raccogliere e archiviare in una specifica banca dati, da tenere costantemente aggiornata, le informazioni relative alle competenze acquisite dal personale dalla fruizione di corsi di formazione.
- d) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i/le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- d) Prevedere specifici interventi di supporto e sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. rientro dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta a esigenze familiari) e percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni (dipendenti over prossimi alla pensione e personale neoassunto).

Obiettivo n. 3 - Promozione della flessibilità oraria

Al fine di garantire una migliore distribuzione del tempo di lavoro in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun/a lavoratore/trice, l'Ente favorisce la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario (in entrata e in uscita dal servizio, fatta eccezione per i servizi organizzati su turni) e l'utilizzo della modalità di lavoro agile, nel rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

L'Ente si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei/le dipendenti, oltre che nelle norme vigenti, una soluzione che permetta ai/le lavoratori/trici di potere al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun/a dipendente.

Finalità strategiche

- Potenziare l'utilizzo di tempi flessibili.
- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- Favorire l'autonomia e la responsabilità delle persone, nell'ottica di orientamento ai risultati, e quindi avviare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" tramite lo sviluppo di modalità di lavoro agile.

Azioni positive

a) Prevedere forme di orario flessibile tramite l'istituto del credito/debito orario e forme di part time a tempo determinato, finalizzati al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze e di garantire il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati rispetto alle risorse impiegate (es. assistenza e cura di familiari; maternità/paternità; motivi di studio non riconducibili ai casi previsti dalla contrattazione collettiva vigente che danno diritto ai permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore).

Obiettivo n. 5 – Perequazione informativa e rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente

Per stimolare una maggiore perequazione informativa ai fini delle pari opportunità e della maggiore interazione tra le aree funzionali verrà una cartella comune, accessibile a tutto il personale, nella quale verranno depositati tutti i provvedimenti e le informazioni di diversa natura che riguardano il personale dell'Ente, denominata "bacheca del personale". L'Ente, inoltre, intende migliorare la conoscenza da parte dei/le propri/e dipendenti e collaboratori/trici del territorio in gestione attraverso visite guidate formative e di approfondimento al fine di migliorare il senso di appartenenza all'Ente, di armonizzare la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione tramite una maggiore comprensione della realtà dell'Amministrazione e dei suoi obiettivi istituzionali. A tale fine, l'Ente si impegna a promuovere e organizzare visite formative volte alla conoscenza del vasto territorio gestito che coinvolgano il personale.

3.5.3. Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente Parco, nella Sezione "Amministrazione Trasparente" di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione dell'Ente in modo da potere procedere alla scadenza a un adeguato aggiornamento.